



**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA AWAK KAPAL
PT. KARYA SUMBER ENERGY**

SKRIPSI

**Untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Pelayaran pada
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang**

Oleh:

RUDI HIDAYAT
NIT. 531611106014 N

**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN SEMARANG**

TAHUN 2020



**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA AWAK KAPAL
PT. KARYA SUMBER ENERGY**

SKRIPSI

**Untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Pelayaran pada
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang**

Oleh:

RUDI HIDAYAT
NIT. 531611106014 N

**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN SEMARANG**

TAHUN 2020

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA AWAK KAPAL PT. KARYA SUMBER
ENERGY**

Disusun oleh:

RUDI HIDAYAT

NIT. 531611106014 N

Telah disetujui dan diterima, selanjutnya dapat diujikan di depan
Dewan Penguji Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Semarang, 15 Agustus 2020

Dosen Pembimbing I
Materi

Dosen Pembimbing II
Metodologi dan Penulisan

CAPT. ARIKA PALAPA, M.Sl., M.MAR.

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19760709 199808 1 001

H. AMAD NARTO, M.Pd., M.Mar.E

Pembina (IV/a)

NIP. 19641212 199808 1 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Nautika

Capt. DWIANTORO, M.M., M.Mar.

Penata Tingkat I (III/d)

NIP. 19740614 199808 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA AWAK KAPAL PT. KARYA SUMBER ENERGY”

karya,

Nama : RUDI HIDAYAT

NIT : 531611106014 N

Program Studi : Diploma – IV Nautika

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Prodi Nautika, Politeknik

Ilmu Pelayaran Semarang pada hari, tanggal

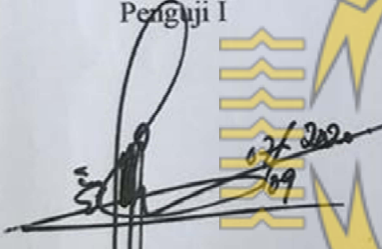
Semarang, 2020


Dewan Penguji

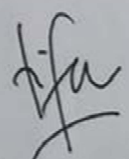
Penguji I

Penguji II

Penguji III


Capt. ALI IMRAN RITONGA, MM, M.Mar.
Pembina (IV/a)
NIP. 19670427 199603 1 001


Capt. ARIKATUL LAILA, M.Sc., M.Mar.
Penata Tk.1 (III/d)
NIP. 19760709 199808 1 001


LATIFA IKA SARI, S.Psi, M.Pd.
Penata (III/c)
NIP. 19850731 200812 2 002

Mengetahui,

Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Dr. Capt. MASHUDI ROFIK, M.Sc.
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19670605 199808 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rudi Hidayat

NIT : 531611106014 N

Program Studi : Diploma – IV Nautika

Skripsi dengan Judul “PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA AWAK KAPAL PT. KARYA
SUMBER ENERGY”

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya (penelitian dan tulisan) sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang,¹⁵..... Agustus 2020

Yang membuat pernyataan,



RUDI HIDAYAT
NIT. 531611106014 N

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Start where you are, use what you have. Do what you can” (Arthur Ashe)

“Mulailah dari mana kamu berasal. Gunakanlah apa yang kamu punya. Lakukan apa yang bisa kamu lakukan.” (Arthur Ashe)



PRAKATA



Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat serta hidayah-Nya penulis telah mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul judul **“Pengaruh Pemberdayaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal PT”**

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Terapan Pelayaran (S.Tr.Pel), serta syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Diploma IV Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

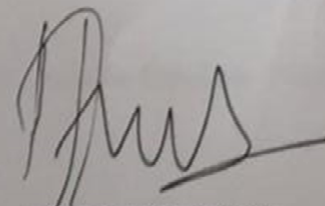
Dalam penyusunan skripsi ini, penulis juga banyak mendapat bimbingan dan arahan dari berbagai pihak yang sangat membantu dan bermanfaat, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayah dan Ibu tercinta yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan doa, serta saudara saya yang selalu menyemangati.
2. Bapak Dr. Capt. Mashudi Rofik, M.Sc, M.Mar selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
3. Bapak Capt. Dwi Antoro, MM, M.Mar selaku ketua jurusan NAUTIKA PIP Semarang.
4. Bapak Capt. Arika Palapa, M.Si., M.Mar selaku dosen pembimbing materi skripsi.

5. Bapak H.Amad Narto, M.Pd., M.Mar.E., selaku dosen pembimbing metodologi dan penulisan skripsi.
6. Seluruh dosen di PIP Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat dalam membantu proses penyusunan skripsi ini.
7. Perusahaan PT. Karya Sumber Energy dan seluruh karyawan departemen perkapalan PT. Karya Sumber Energy yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian serta membantu penulisan skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap agar penelitian ini bermanfaat bagi seluruh pembaca.

Semarang, 15 Agustus 2020
Penulis



RUDI HIDAYAT
NIT. 531161106014 N

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAKSI.....	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang masalah	1
1.2 Rumusan masalah.....	7
1.3 Batasan masalah	7
1.4 Tujuan penelitian.....	8
1.5 Manfaat penelitian.....	8
1.6 Sistematika penulisan	8
BAB II. LANDASAN TEORI.....	12
2.1 Tinjauan pustaka	12

2.2 Kerangka pikir.....	22
BAB III. METODE PENELITIAN	23
3.1 Metode Penelitian.....	23
3.2 Variable Penelitian	24
3.3 Definisi Konsep, Operasional Dan Pengukuran Dan Variable.....	25
3.4 Waktu Dan Tempat Penelitian	27
3.5 Jenis Dan Sumber Data	28
3.6 Metode Pengumpulan Data	28
3.7 Intrumen Penelitian	29
3.8 Teknis Analisis Data	30
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Gambaran Umum.....	32
4.2 Analisi Data.....	36
4.3 Deskripsi Responden.....	37
4.4 Deskripsi Variable	40
4.5 Uji Instrumen Penelitian	43
4.6 Uji Reliabilitas Indikator.....	48
4.7 Teknis Analisis Data	50
4.8 Pembahasan.....	56
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	59
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	60
5.3 Rekomendasi Penelitian.....	61

5.4 Saran.....	62
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

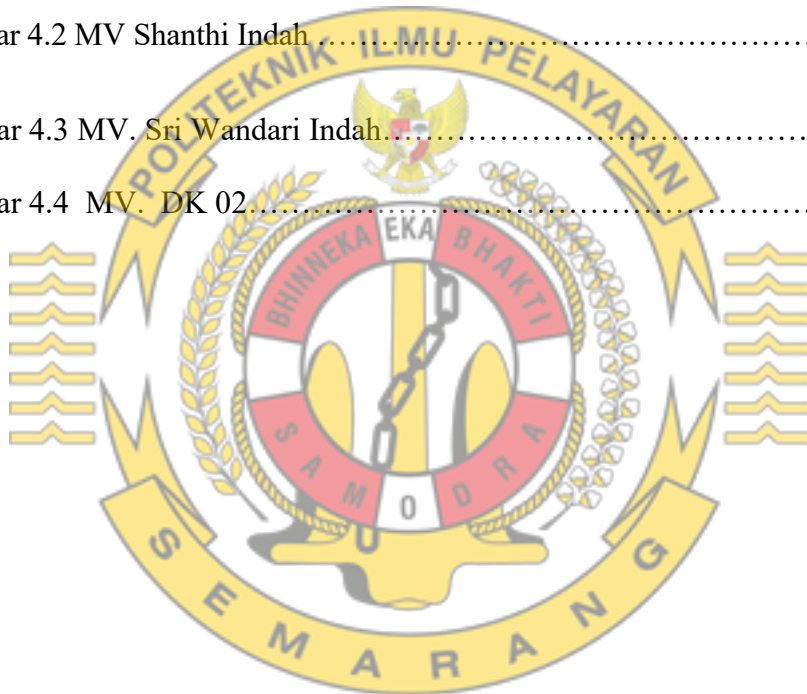
LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir penelitian.....	22
Gambar 4.1 Perusahaan PT. Karya Sumber Energy	32
Gambar 4.2 MV Shanthi Indah	34
Gambar 4.3 MV. Sri Wandari Indah.....	35
Gambar 4.4 MV. DK 02.....	36



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Review</i> penelitian terdahulu.....	4
Tabel 3.1 Definisi Konsep, Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	25
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2 Usia Responden.....	38
Tabel 4.3 Jabatan Responden.....	39
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Pemberdayaan.....	41
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kompensasi.....	41
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Awak kapal.....	42
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Pemberdayaan.....	44
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi.....	45
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Awak kapal.....	47
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Pemberdayaan.....	49
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kompensasi.....	49
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Awak Kapal.....	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	53
Tabel 4.15 Hasil Uji T (Parsial) Pengaruh Pemberdayaan (X_1) terhadap Kinerja Awak Kapal (Y).....	54
Tabel 4.16 Hasil Uji T (Parsial) Pengaruh Kompensasi(X_2) terhadap Kinerja	

Awak Kapal (Y)..... 55

Tabel 4.17 Hasil Uji T (Parsial) Pengaruh Pemberdayaan (X_1) terhadap Kompensasi
(X_2)..... 55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 01 *Ship's Particular*

Lampiran 02 *Crew List*

Lampiran 03 Soal Kuesioner

Lampiran 04 Kuisisioner penelitian

Lampiran 05 Hasil Uji SPSS

Lampiran 06 Hasil Turnitin



INTISARI

Hidayat Rudi, 2020, NIT: 531611106014.N, “*Pengaruh Pemberdayaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja awak Kapal PT. Karya Sumber Energy*”, Program Studi Nautika, Program Diploma IV, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Capt. Arika Palapa, M.Si., M.Mar. Pembimbing II: Amad Narto, M.Pd, M.Mar.E

Suatu perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki kemampuan, skil, kreativitas dalam bekerja agar pekerjaan yang diberikan perusahaan atau pimpinan dapat dikerjakan dengan baik. Saat ini persaingan antar perusahaan sangat lah ketat maka perusahaan harus memperhatikan sumber daya yang dimiliki agar bisa dimanfaatkan sebaik-baik nya agar perusahaan dapat berkembang. Pelaut merupakan pekerjaan yang bersifat operasional yaitu sebuah pekerjaan yang memberikan bentuk loyalitas tinggi kepada sebuah perusahaan niaga nasional maupun internasional, Sebagai seorang pelaut dalam pekerjaan ini dituntut fisik dan mental dimana fisik sebagai penggerak dan mental sebagai perencana dalam menjalankan profesinya. Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama awak kapal dalam menjalankan tanggung jawabnya, dan kompensasi yang besar sangat berpengaruh terhadap semangat dan kinerja para awak kapal.

Pada penyusunan penelitian ini penulis menggunakan proses penelitian berpendekatan kuantitatif, dan berjenis asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variable atau lebih.

Berdasarkan pada analisa data menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja awak kapal, Berdasarkan pada analisa data menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja awak kapal dan Berdasarkan pada analisa data menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kompensasi. Untuk perusahaan yang bekerja dalam bidang pelayaran lain agar lebih memperhatikan tentang pemberdayaan dan Kompensasi awak kapal karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap Kinerja.

Kata kunci : Pemberdayaan, Kompensasi, dan Kinerja awak kapal

ABSTRACT

Hidayat. R, 2020, NIT: 531611106014.N, *“The Influence of Empowerment and Compensation on the performance in Crew PT. Karya Sumber Energy”*, final project of Nautical Program, Diploma IV Program, Semarang Merchant Marine Polytechnic, Advisor I: Capt. Arika Palapa, M.Si., M.Mar. Advisor II: Amad Narto, M.Pd, M.Mar.E

A company needs employees who have the ability, skill, creativity at work so that the work given by the company or the leader can be done well. Nowadays, the competition between companies is very tight the companies must pay attention to the resources they have, so it can be utilized as well as possible so the company can develop. Based on this condition empowerment and compensation system can provide job satisfaction for the crew. In this research, the theoretical framework is used to achieve the company's goals, it needs to be supported by an appropriate empowerment and compensation strategy for the crew. So, the crew can be loyal and dedicated to the company.

In this research, the writer used quantitative and associative research. This research used quantitative research because this research used in research proposal, process, hypothesis, sea project, data analysis, and data conclusion it uses some aspects such as measurement, calculation, formula, and certainly numerical data aspects. While it used associative research because this research connects two or more variables of research. This research conducted in PT. Karya Sumber Energy through the distribution of questionnaires to crews. The result of the study, 64 samples from 175 crew members showed that empowerment and compensation proved to be positive increasing the productivity of crew performance.

Based on the data analysis showed that empowerment has a significant positive effect on crew performance, compensation has a significant positive effect on the performance of the crew and that empowerment has a significant positive effect on compensation. The result of the study suggests that empowerment should be related by measurement of crew performance if it empowered it will be able to provide the expected work performance. Because empowerment should be connected with compensation crew so they are more motivated to work with a sense of responsibility to the company.

Key Words: *empowerment, compensation, crew performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki kemampuan, skil, kreativitas dalam bekerja agar pekerjaan yang diberikan perusahaan atau pimpinan dapat dikerjakan dengan baik. Saat ini persaingan antar perusahaan sangat lah ketat maka perusahaan harus memperhatikan sumber daya yang dimiliki agar bisa dimanfaatkan sebaik-baik nya agar perusahaan dapat berkembang.

Maka untuk mempertahankan sumber daya nya dibutuhkan dengan cara memperdayakan karyawan karena tanpa adanya pemberdayaan pelibatan karyawan hanyalah merupakan alat manajemen yang tidak ada gunanya. Saat ini, pemberdayaan di atas kapal menjadi sesuatu hal yang penting, karena dalam menghadapi dunia kerja di laut, setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri sehingga perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya.

Pemberdayaan karyawan adalah filosofi dan strategi yang digunakan perusahaan untuk memberi ruang bagi karyawannya membuat keputusan dan berperilaku sesuai tujuan perusahaan. Strategi ini membuat karyawan lebih punya rasa bangga dan *ownership* terhadap pekerjaan mereka. Adanya ruang untuk mengambil keputusan sendiri juga mendorong mereka berpikir kreatif serta berinovasi.

Pemberdayaan karyawan bisa menjadi taktik motivasi yang lembut namun efektif. Selain menambah produktivitas perusahaan, karyawan juga akan merasa lebih puas. Ini pada akhirnya bisa memberi dampak positif pada kultur perusahaan, baik secara internal maupun dalam hubungan eksternal.

Sebuah studi menunjukkan bahwa para karyawan yang mendapat pemberdayaan dari perusahaan akan memiliki tingkat kepuasan lima puluh persen lebih tinggi. Banyak perusahaan terlalu fokus pada pemberdayaan konsumen, dan malah mengabaikan karyawannya sendiri.

Sebagai seorang karyawan dalam pekerjaan ini dituntut fisik dan mental dimana fisik sebagai penggerak dan mental sebagai perencana dalam menjalankan profesinya. Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja para karyawannya.

Kompensasi sendiri terbagi menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari, upah/gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pelatihan dan pengembangan dan lingkungan kerja. Kompensasi perlu diberikan untuk hasil kerja karyawan sebagai anggota perusahaan berdasarkan kinerjanya bagi perusahaan.

Simamora (2004: 442) menyatakan untuk memenuhi kebutuhannya, para karyawan mendambakan kinerjanya berkorelasi dengan kompensasi yang diperoleh dari perusahaan. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi Hasibuan, (2007: 183). Menurut Mathis (2002: 78) yang menjadi indikator dalam

mengukur kinerja atau prestasi karyawan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerja sama.

Suatu pemberian kompensasi finansial baik yang berupa komisi insentif dan tunjangan, maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Dengan pemberian komisi, insentif serta tunjangan yang layak dengan yang di inginkan karyawan maka tujuan perusahaanpun akan tercapai. Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas penulis akan mengangkat penelitian yang berjudul Pengaruh “Pemberdayaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Awak Kapal PT. Karya Sumber Energy.”

Berikut adalah hasil dari penelitian terdahulu disajikan menggunakan sebuah table:

1.1 Review Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Ari Fadzilah (2016)	Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan <i>Self Of Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan	Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan) variabel pemberdayaan karyawan dan <i>self of efficacy</i> terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Sinar Sosoro Wilayah Pemasaran Semarang. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 0,388 X_1 + 0,507 X_2$. Besarnya pengaruh keempat variabel tersebut secara simultan adalah sebesar 47,3 persen.

2	Andhi supriadi (2015)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi, Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kompensasi, pemberdayaan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Guna Kimia. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kompensasi, pemberdayaan dan budaya organisasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Guna Kimia. Sedangkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Guna Kimia.
3	Sinta Fitriana Dewi (2018)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi di PT. Bumi Sarana Maju Surakarta	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi studi kasus pada PT Bumi Sarana Maju Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. pelatihan kerja dan pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

4	Dear Kharinia (2013)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Utama Teknik	Penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Mandiri Utama Teknik. Sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah 100 karyawan bagian produksi PT. Mandiri Utama Teknik. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Abdul Ghani Adhim (2011)	Peran Pemberian Kompensasi Dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja	<p>Penelitian dilaksanakan di PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pos Malang, Jalan Merdeka selatan No. 5 Malang. Jumlah sampel yang digunakan adalah 68 orang dengan teknik pengambilan sampel probability sampling dengan cara sampel random sampling. Analisis data menggunakan uji korelasi linier berganda, regresi linier berganda, uji t dan uji F.</p> <p>Hasil penelitian menunjukan variabel Kompensasi (X1), dan Semangat kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pos Malang terbukti secara statistik. Dari hasil uji parsial diketahui variabel X1 (kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pos Malang. Dari hasil uji parsial diketahui bahwa variabel X2 (Semangat kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pos Malang.</p>

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas dan melakukan pengamatan terhadap kondisi awak kapal baik dari kapal tempat praktek penulis, maupun awak kapal lain, maka penulis akan melakukan penelitian sesuai dengan judul penelitian diatas dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja awak kapal?

1.2.2 Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja awak kapal?

1.3 Batasan Masalah

Mengingat begitu luasnya pembahasan masalah yang akan peneliti bahas serta keterbatasan waktu yang dimiliki peneliti dan supaya tujuan dari penelitian tercapai dengan baik maka peneliti membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini. Batasan masalah yang diambil adalah pengalaman peneliti pada saat peneliti melaksanakan praktek laut yang dilaksanakan pada tanggal 11 Agustus 2018 sampai dengan 23 Agustus 2019 di kapal MV Shanthi Indah dan crew kapal lain di kapal milik perusahaan PT. Karya Sumber Energy

1.4 Tujuan Penelitian

Terkait dengan judul penelitian, yaitu pengaruh pemberdayaan dan kompensasi terhadap kinerja crew kapal, maka tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1.4.1 Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja awak kapal.

1.4.2 Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja awak kapal

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Secara Teoritis

Untuk menambah pengetahuan bagi pembaca, pelaut, maupun kalangan umum dalam memahami tentang pengaruh pentingnya

pemberdayaan dan kompensasi demi meningkatkan efisien dan efektivitas kinerja awak kapal.

1.5.2 Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan bahwa perusahaan pelayaran sebagai penyedia Sumber Daya Manusia (SDM) tenaga pelaut, dalam hal ini *Manning Agency* lebih memperhatikan *Job Agreement*. Yang akan ditandatangani oleh pelaut dan yang dibuat oleh perusahaan kapal atau owner serta pelaut juga harus memahami tentang isi kontrak terkhusus perjanjian kerja laut

1.5.2.1 Diharapkan awak kapal dapat memperhatikan kondisi secara fisik dan mental disaat akan bekerja diatas kapal dengan berpedoman pada MLC 2006, STCW amandemen Manila 2010, dan ILO.

1.5.2.2 Diharapkan dari pemberdayaan dapat memunculkan potensi dan modalitas yang ada dalam diri karyawan dan memaksimalkannya sehingga karyawan menjadi mandiri dan meningkat kinerjanya.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika tersebut disusun sebagai berikut:

1.6.1 BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Latar belakang masalah berisi tentang alasan pemilihan judul dan diuraikan pokok-pokok pikiran serta data pendukung langsung tentang pentingnya judul yang dipilih tersebut. Rumusan masalah merupakan pemetaan factor-faktor, aspek-aspek, atau variable yang saling terkait. Tujuan penelitian berupa pernyataan yang hendak dicapai sesuai dengan rumusan masalah. Manfaat penelitian menguraikan tentang manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Sistematika penulisan memuat susunan tata hubungan bagian skripsi yang satu dengan bagian skripsi yang lain dalam satu runtutan pikir. Pembuatannya akan terlihat lebih rapi, menarik, dan mudah dimengerti.

1.6.2 BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori adalah teori-teori yang digunakan untuk melandasi pembahasan judul dari penelitian. Pada bab ini terdapat tinjauan pustaka berisi tentang teori-teori yang melandasi judul dan bersifat relevan. Hipotesis adalah dugaan sementara yang ditarik dari kerangka pikir atau landasan teori topik penelitian yang dilakukan. Hipotesis ini akan diuji kebenarannya pada bab pembahasan masalah. Definisi oprasional adalah definisi praktis/oprasional tentang variabel dalam penelitian untuk menyamakan perspsi terhadap variable yang digunakan serta memudahkan pengumpulan dan penganalisaan data. Kerangka pemikiran merupakan pemaparan kerangka berpikir atau pentahapan

pemikiran secara kronologis dalam menyelesaikan pokok permasalahan penelitian berdasarkan pemahaman teori dan konsep-konsep.

1.6.3 BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan desain penelitian, prosedur penelitian, variable penelitian alat dan bahan serta spesifikasinya, teknik dan instrumen pengumpulan data dan pengolahan atau teknik analisis data.

1.6.4 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini mengungkapkan hasil penelitian yang diperoleh beserta analisis data pembahasan dari hasil penelitian tersebut.

Analisis/pembahasan diarahkan untuk menjawab dan membuktikan hipotesis yang telah disusun mencapai tujuan penelitian. Bab ini memuat pokok-pokok mengenai gambaran umum, analisis masalah, pembahasan masalah. Analisis masalah harus dapat menyelesaikan permasalahan yang ditemukan dalam skripsi. Dalam analisa masalah tidak terlepas dari satu-kesatuan yang harus diselesaikan pada kerangka pikir. Pembahasan masalah hasil penelitian berfungsi untuk memecahkan masalah yang dirumuskan.

1.6.5 BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab terakhir dari isi pokok skripsi yang terdiri dari simpulan dan saran. Simpulan berisi uraian tentang temuan-temuan yang penting dalam penelitian dan implikasi-implikasi dari temuan

tersebut. Simpulan harus sejalan dengan masalah, tujuan, dan merupakan ringkasan hasil pembahasan dan analisis. Uraian dalam simpulan harus menjawab masalah yang ditemukan dalam bab pendahuluan dan memenuhi semua tujuan penelitian. Simpulan digunakan untuk memperkuat hasil penelitian yang berfokus pada penyelesaian dan jawaban. Saran dapat bersifat praktis dan teoritis serta mengemukakan masalah baru yang ditemukan dalam penelitian yang memerlukan penelitian lanjutan.

1.6.6 DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka digunakan sebagai sumber atau rujukan seorang penulis dalam berkarya dan disusun seperti pada usulan penelitian. Dalam daftar pustaka ditulis nama penulis, tahun terbitan buku, judul buku, penerbit dan kota penerbit.

1.6.7 LAMPIRAN

Lampiran digunakan untuk menempatkan data atau keterangan lain yang berfungsi untuk melengkapi uraian yang telah disajikan dalam bagian utama skripsi. Lampiran dapat berupa teks, seperti dokumen pendukung maupun berupa tabel atau gambar.

1.6.8 DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Daftar riwayat hidup digunakan untuk memberikan data-data informasi sebenar-benarnya kepada pembaca mengenai identitas diri penulis yang dapat dipertanggung jawabkan keasliannya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan pustaka

Untuk mendukung pemahaman tentang pengaruh pemberdayaan dan kompensasi terhadap kinerja awak kapal, maka peneliti akan menambahkan teori-teori penunjang dan definisi dari berbagai istilah agar mempermudah pemahaman dalam penulisan skripsi ini.

2.1.1 Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kedua (1997: 747), kata pengaruh yakni daya yang ada atau timbul dari sesuatu orang atau benda yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang. Dari kutipan diatas dapat dipahami bahwa Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang.

Sedangkan menurut WJS.Poerwardaminta (2001: 845) dalam jurnal Depdikbud berpendapat bahwa pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu, baik orang maupun benda dan sebagainya yang berkuasa atau yang berkekuatan dan berpengaruh terhadap orang lain.

2.1.2 Pemberdayaan

Pemberdayaan berasal dari kata daya yang mendapat awalan ber- yang menjadi kata berdaya artinya memiliki atau mempunyai

daya. Daya artinya kekuatan, berdaya artinya memiliki kekuatan. Pemberdayaan artinya membuat sesuatu menjadi berdaya atau mempunyai daya atau mempunyai kekuatan. Pemberdayaan dalam bahasa Indonesia merupakan terjemahan dari *empowerment* dalam bahasa Inggris.

Menurut Wasistiono (1998: 46) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan pemberdayaan adalah sebagai berikut membebaskan seseorang dari kendali yang kaku, dan member orang kebebasan untuk bertanggung jawab terhadap ide-idenya, keputusan-keputusannya dan tindakan tidaknya. Sementara dalam sumber yang sama, Carver dan Clatter Back (1995: 12) mendefinisikan pemberdayaan sebagai berikut upaya member keberanian dan kesempatan pada individu untuk mengambil tanggung jawab perorangan guna meningkatkan dan memberikan kontribusi pada tujuan organisasi.

Pemberdayaan sebagai terjemahan dari *empowerment* pada intinya diartikan sebagai berikut. Membentuk klien memperoleh daya untuk mengambil keputusan dan menentukan tindakan yang akan mereka lakukan yang terkait dengan diri mereka, termasuk mengurangi efek hambatan pribadi dan sosial dalam melakukan tindakan. Hal ini dilakukan melalui peningkatan kemampuan dan rasa percaya diri untuk menggunakan daya yang ia miliki, antara lain transfer daya dari lingkungan.

Sementara Shardlow (1998: 32) mengatakan pada intinya pemberdayaan membahas bagaimana individu, kelompok ataupun komunitas berusaha mengontrol kehidupan mereka sendiri dan mengusahakan untuk membentuk masa depan sesuai dengan keinginan mereka.

Sharafat Khan (2007) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam suatu organisasi. Model Pemberdayaan (empowerment) yang dimaksud Sharafat Khan antara lain; (1) desire, (2) trust, (3) confidence, (4) credibility, (5) accountability, dan (6) communication.

Model di atas menggambarkan bahwa sebuah pemberdayaan merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara bertahap dalam organisasi agar dapat dicapai secara optimal dan membangun kesadaran dari anggota organisasi akan pentingnya proses pemberdayaan sehingga perlu adanya komitmen dari anggota terhadap organisasi. Dengan pemberian wewenang dan tanggung jawab akan menimbulkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pemberdayaan sebenarnya memiliki banyak definisi, tetapi jika didefinisikan secara general, maka pemberdayaan dapat didefinisikan sebagai sebuah proses pemberian kemampuan kepada karyawan untuk berfikir, bertindak, bersikap, bereaksi dan mengontrol semua pekerjaan mereka tersendiri dan nantinya dapat menimbulkan keterkaitan dan saling kepercayaan antara pihak-pihak yang berada di organisasi tersebut yang tentunya tetap dalam koridor dan pengawasan agar tidak melenceng dari tujuan organisasi. Hal ini dipertegas dengan pernyataan

Fernando Stefanus Lodjo (2013: 748-749), di mana pemberdayaan merupakan pemberian suatu tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan, dan pemberdayaan itu sendiri merupakan sarana untuk membangun kepercayaan antara sesama karyawan dan pihak manajemen.

Maka dari itu pemberdayaan tidak boleh dianggap sebagai hal yang sederhana atau hanya sekedar proses yang membuat karyawan merasa baik dan membuatnya dihargai dalam pekerjaan mereka, tetapi jauh dari hal tersebut dapat dijadikan kebutuhan perusahaan yang membutuhkan perencanaan yang luas, membutuhkan waktu dan memerlukan manajer yang mampu dan terlatih untuk memberdayakan sumber daya yang ada, karena manajer harus dapat memberdayakan karyawan tersebut dengan baik tanpa adanya penolakan dan juga otoritas yang digunakan oleh karyawan digunakan untuk sebaik-baiknya dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga dapat menguntungkan perusahaan.

2.1.3 Kompensasi

Pengertian kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (uang) karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh sebuah perusahaan. Pengertian kompensasi menurut para ahli :

- 2.1.3..1 Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

2.1.3..2 Pengertian kompensasi adalah seluruh pendapatan, baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2010: 10)

2.1.3..3 Definisi kompensasi adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.

Sehingga dari beberapa pengertian dan pendapat dari para ahli tentang kompensasi menimbulkan beberapa indikator-indikator yang dapat memaknai dan mengukur akan pengertian kompensasi tersebut. (Hadi Purwono, 2003: 2)

2.1.3..4 Menurut Simamora (2004: 442), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

2.1.3.4.1 Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan

2.1.3.4.2 Insentif, Pengertian Insentif

Tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.3.4.3 Tunjangan, Pengertian Tunjangan

Asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

2.1.3.4.4 Fasilitas, Pengertian Fasilitas

Pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

2.1.4 Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku Armstrong (1999:15).

Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas perusahaan/organisasi yang dibebankan kepadanya

Menurut KBBI, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, sesuatu yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Kinerja merupakan hasil akhir yang dicapai dalam melakukan sesuatu.

2.1.4.1 Menurut Gibson (1987:203) berpendapat bahwa ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

2.1.3.4.1 Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2.1.3.4.2 Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

2.1.3.4.3 Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Dalam kaitannya dengan konsep kompensasi, adanya tunjangan, upah serta bonus yang sesuai dengan jam kerja maupun *overtime* akan menambah dalam hal peningkatan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kopelman (1998: 295), adalah *Individual characteristics* (karakteristik individual), *organizational characteristics* (karakteristik organisasi), dan *work characteristics* (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma, dan nilai.

2.1.4..2 Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu Robbins (2006: 260)

2.1.5.3.1 Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2.1.5.3.2 Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2.1.5.3.3 Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.1.5.3.4 Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

2.1.5 Awak kapal

Awak kapal merupakan seseorang yang dipekerjakan di atas kapal dan merupakan buruh utama dari pengusaha kapal yang mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi. Menurut UU No 17 tahun 2008 tentang pelayaran dan PP No 51 tahun 2007 tentang perkapalan, yang disebut dengan awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik, atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijiil.

Menurut <https://id.wikipedia.org/wiki/Pelaut> struktur organisasi di atas kapal yaitu :

2.1.5.1 Perwira bagian dek (*Deck Department*):

- a) Kapten/Nakhoda/*Master*
- b) Mualim I/*Chief Officer/Chief Mate*
- c) Mualim 2/*Second Officer/Second Mate*
- d) Mualim 3/*Third Officer/Third Mate*
- e) Markonis/*Radio Officer*

2.1.5.2 Perwira bagian mesin (*Engine Department*):

- a) KKM (Kepala Kamar Mesin)/*Chief Engineer*
- b) Masinis 1/*First Engineer*
- c) Masinis 2/*Second Engineer*
- d) Masinis 3/*Third Engineer*

2.1.5.3 *Ratings* atau bawahan

2.1.5.3.1 *Bagian Deck*

- a. *Boatswain* atau Bosun atau Serang
- b. *Able Bodied Seaman* (AB) atau Jurumudi
- c. *Ordinary Seaman* (OS) atau Kelasi atau Sailor

2.1.5.3.2 Bagian mesin

- a) Mandor (Kepala Kerja *Oiler* dan *Wiper*)
- b) *Fitter* atau Juru Las
- c) *Oiler* atau Juru Minyak
- d) *Wiper*

2.1.5.3.3 Bagian permakanan

- a) Juru masak/*cook*
- b) *Mess boy*/pembantu

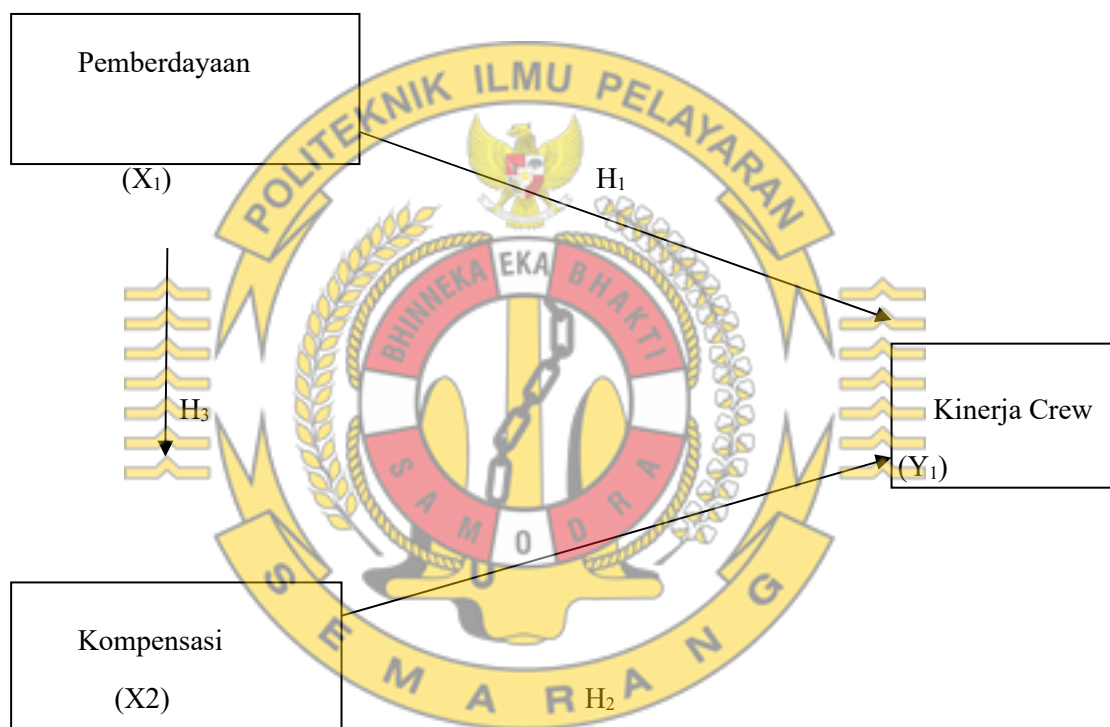
Tetapi dalam keadaan yang sebenarnya, struktur yang dijelaskan diatas tidak sesuai dengan yang ada diatas kapal. Pasal nya semua itu tergantung dari kebijakan dari perusahaan masing-masing dalam menentukan keputusannya dalam rangka efisiensi pengeluaran. Beberapa bagian sengaja dihilangkan atau ditiadakan karena faktor tersebut, sehingga menyebabkan pekerjaan diatas kapal menjadi menumpuk dan memungkinkan seringnya terjadi *overtime* karena kekurangan awak kapal. Dalam pengertian ini dapat disimpulkan bahwa awak kapal adalah orang yang bekerja diatas kapal dengan jabatan tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan atau pemilik kapal dan telah disijil oleh syahbandar.

2.2 Kerangka Pikir Penelitian

Untuk mempermudah memahami skripsi ini maka penulis membuat suatu kerangka berpikir yang merupakan pemaparan secara kronologis dalam menjawab pokok permasalahan penelitian berdasarkan pemahaman teori dan konsep-konsep. Pemaparan ini di gambarkan dalam bentuk bagan alir yang sederhana yang disertai dengan penjelasan singkat mengenai bagan tersebut. Dimana dalam bagan dibawah dijelaskan tentang Pemberdayaan dan Kompensasi terhadap kinerja awak kapal.

Sehingga diharapkan pada akhirnya tercapai awak kapal yang maksimal, totalitas, inovatif yang sesuai dengan harapan perusahaan dengan adanya fasilitas, Pemberdayaan yang baik serta kompensasi yang mempengaruhi. Secara jelas dapat digambarkan kerangka pikir tersebut dalam bentuk alur bagan sebagai berikut

KERANGKA PIKIR



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam penelitian ini didapatkan dukungan yang signifikan dimana memperkuat konsep bahwa Kinerja Awak Kapal dipengaruhi oleh faktor-faktor Pemberdayaan dan Kompensasi. Dari hasil analisis yang telah dilakukan dapat dikembangkan beberapa pernyataan yang didukung bukti empiris sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Awak kapal. Bukti empiris dari hasil yang didapat menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan dengan kinerja awak kapal. Hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja awak kapal dapat diterima. Oleh karena itu dengan adanya pemberdayaan yang baik akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis Kedua dari penelitian ini Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Awak Kapal. Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Awak Kapal.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Awak kapal dapat diterima. Dengan adanya Kompensasi yang tinggi yang diberikan oleh perusahaan akan menambahkan semangat yang lebih bagi awak kapal, sehingga kinerja awak kapal akan lebih berjalan dengan optimal.

3. Hipotesis Ketiga dari penelitian ini Pembedayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi. Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Pemberdayaan terhadap Kompensasi. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kompensasi dapat diterima.'

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan proses penelitian dan hasil temuan pada penelitian ini, ditemukan Keterbatasan dan kelemahan-kelemahan yang kiranya dapat diperbaiki dan dikembangkan pada penelitian yang akan datang.

Keterbatasan dalam penelitian tersebut antara lain :

- 5.2.1 Penelitian yang dilakukan hanya satu waktu artinya bahwa penelitian hanya dalam kurun waktu tahun dimana saat peneliti melaksanakan praktek laut.

5.2.2 Waktu penelitian yang terbatas sehingga penelitian hanya terbatas pada Pelaut yang bekerja dikapal yang dibawah naungan perusahaan PT. Karya Sumber Energy

C. Rekomendasi Penelitian

Dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka untuk penelitian yang akan datang perlu dilakukan pembenahan, inovasi dan pengembangan lebih lanjut dari penelitian ini sehingga dapat memberikan hasil yang lebih baik dan bermanfaat. Adapun hal-hal yang dapat disarankan bagi penelitian selanjutnya adalah :

Agar hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi terhadap penelitian selanjutnya, sehingga peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam terhadap penelitian yang terkait dan indikator yang telah ditemukan hubungannya terhadap kinerja crew kapal dibawah naungan perusahaan PT. Karya Sumber Energy dilaut pada penelitian ini, dapat dijadikan tolak ukur agar dapat menemukan penyebab lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja awak kapal dilaut. Sehingga diharap peneliti selanjutnya bisa menyempurnakan penelitian.

D. Saran

Untuk perusahaan yang bekerja dalam bidang pelayaran lain agar lebih memperhatikan tentang pemberdayaan dan kompensasi awak kapal karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja *crew* saat dikapal, baik atau buruk nya kinerja *crew* dikapal itu tergantung pada perusahaan juga, bagaimana perusahaan memberikan pemberdayaan karyawan kepada

awak kapal, bagaimana perusahaan memberikan fasilitas kepada awak kapal. Pemberian pemberdayaan dan fasilitas yang baik kepada awak kapal akan berpengaruh positif bagi kinerja awak kapal saat dikapal sehingga kinerja awak kapal akan menjadi lebih optimal dan maksimal pun sebaliknya jika pemberian pemberdayaan dan fasilitas kurang baik, tidak memuaskan akan berpengaruh buruk terhadap kinerja awak kapal dikapal nantinya.



DAFTAR PUSTAKA


- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN.
- Randy R. W. & Riant Nugroho D. 2007. *Manajemen Pemberdayaan*, Elex Media Komputindo Gramedia, Jakarta
- Fernando Stefanus Lodjo. (2013). *Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja*. Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 747-755
- Roberth L.Mathis dan H. Jackson (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan Dian Angela, Salemba Empat, Jakarta.
- Depdikbud, 2001. (2001). *kamus besar bahasa indonesia* (2001st ed.). Balai Pustaka Soeharto.
- Fonsula, V., & Wahyu, D. (2018). *PENANGANAN BONGKAR MUAT DENGAN CRANE KAPAL DI MV. ORIENTAL JADE*. 8(2), 4.
- Gibson. (1987). *Sistem Kinerja*. Bina Rupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- James, S. (1982). *management*. Prentice Hall.
- KBBI. (1991). *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kedua*.
- KBBI. (2000). *KINERJA*.
- Mangkunegara, A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, S. (2006). *eningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*. Telaah Bisnis.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN.
- W J S, P. (1986). *kamus umum bahasa indonesia* (B. Print (ed.)). Balai Pustaka.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting. (2008). *penelitian asosiatif yang menghubungkan dua variabel atau lebih*. Humaniora.
- Sekaran. (2006). *Research Methods For Business* (4th ed.). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

ARYANINGTIYAS, A. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BUKU TOGAMAS SOLO*. 7(1), 45–56.



LAMPIRAN 1

SHIP PARTICULAR

SHIP'S PARTICULARS					
M/V SHANTHI INDAH					
CALL SIGN		Y B O W Z			
FLAG		INDONESIA			
PORT OF REGISTRY		TG. PRIOK			
OWNER		PT. KARYA SUMBER ENERGI			
OWNER'S OPERATOR		PT. KARYA SUMBER ENERGI			
OFFICIAL NUMBER		2016 Ba NO.4743/L	MMSI	: 525100297	
IMO NUMBER		9140008	HIGHT	: 45.06 M	
INTR'L GRT		28064 RT			
INTR'L NRT		14872 RT			
LOA		485.74 M			
LBP		377.0 M			
BREADTH MOULDED		30.40 M	HIGHT	: 45.06 M	
DEPTH MOULDED		16.50 M			
LIGHT SHIP		7500 MT			
SHIPPYARD/BUILT		HAASIHAMA S.P.CO., LTD 2010.12.26			
CLASSIFICATION		B.K.I. [BIRO KLASIFIKASI INDONESIA]			
TYPE OF THE VESSEL		BULK CARRIER			
SUMMER DEADWEIGHT		25400 T (25481 MT) ON 11.620M			
TROPICAL DEADWEIGHT		26890 TAT ON 11.862M			
SEA SPEED		12.0 knts			
ADDRESS		A. KALIBESAR BARAT NO. 37 JAKARTA BARAT - INDONESIA			
TEL :		02-21-6910382			
EMAIL :		m-shanthi.indah@gmail.com			
FAX:		02-21-6916268			
PANAMA CANAL TONNAGE		N/A SHIP'S IND. NUMBER : 280312			
SUEZ CANAL TONNAGE		GT-28001.77 TAT/NT-24232.31 MT			
MAIN ENGINE		MITSUBISHI BBW, 6550KW/MARKS: D750			
		PS x 120RPM			
GENERATOR ENGINE		SSANGYONG MAN BBW, 5L23/30E			
		600 ps x 720RPM x 3 SETS			
CARGO GEAR		FUKUSHIMA JIB CRANE 25 T/4SETS			
GRAB BUCKET		SMAG, MAGL 10000-6-L-B/4 SETS			
		CAPACITY: 5-10M3, WEIGHT: 7.11T			
CARGO HOLD CAPACITY				GRAIN	
	CUB.M	CUB.FT	CUB.M	CUB.FT	
Hold No1	10,361.60	365,970	10,015.10	353,683	
Hold No2	12,199.40	430,822	11,844.60	418,292	
Hold No3	11,731.10	414,284	11,392.00	402,300	
Hold No4	12,193.80	430,624	11,814.00	417,211	
Hold No5	10,712.50	378,655	10,499.20	370,779	
TOTAL :	57,208.40	2,000,315	55,564.90	1,982,273	
TANK CAPACITY :	DIESEL OIL :		86.8 MP		
	FUEL OIL :		1,701.5 MP		
	FRESH WATER :		389.0 MP		
	BALLAST WATER :		14,831.8 MP	(excl. No. 3 c.h.)	
			26,600.8 MP		
				MASTER:	
					Capt. ASH

LAMPIRAN 2

CREW LIST



PT. KARYA SUMBER ENERGY
Jl. Kali besar barat no. 37 Jakarta Barat 11230 INDONESIA

CREW LIST								
Name Of Ship			Port Of Arrival			Date Of Arrival		
MV. SHANTHI INDAH			KABIL, BATAM			20 AUGUST 2019		
Nationality			Next Port of Call					
INDONESIA								
No.	Name	Rank	Place & date of birth	Nationality	Seaman book		Licence	
					No	Exp. date	Grade	Lis. Numb
1	Jasri	Master	Saning Bakar, 23 Jan 1962	Indonesia	F 063444	12.10.2020	ANT I	6200018964N10214
2	Untung Suropati	C/O	Tegal, 26 Apr 1986	Indonesia	F 141159	28.05.2021	ANT II	6200426560N20216
3	Begus Suko Iriyanto	2/O	Sleman, 26 Feb 1994	Indonesia	E 062046	19.06.2021	ANT III	6202115765N30316
4	Muhamad Fadli	3/O	Kecang, 10 Oct 1994	Indonesia	E 057952	31.03.2021	ANT III	6211416789N30317
5	Bramantya Mahendra Abi. Y	Jr. 3/O	Jember, 04 Aug 1996	Indonesia	E 057401	04.04.2021	ANT III	6211567242N30318
6	Yasrul	C/E	Kepela Hilalang, 04 Feb 1962	Indonesia	D 005178	03.01.2021	ATT I	6200041806T10216
7	Meiby Chaniago	2/E	Jakarta, 09 May 1982	Indonesia	F 180118	02.03.2021	ATT II	6201016579T20316
8	Yuli Natar	3/E	Solok, 20 July 1985	Indonesia	F 151020	09.04.2022	ATT III	6201298021T30114
9	Danny Arif Setiawan	4/E	Kab. Semarang, 24 Dec 1993	Indonesia	O 062019	17.06.2021	ATT III	6211400512T30317
10	Imam Basuki	Bosun	Grobogan, 27 Feb 1960	Indonesia	F 156596	14.12.2021	RATING DECK	6200190301340216
11	Rimlot Siagian	A/B - 1	Mirani Lama, 02 Dec 1987	Indonesia	F 025728	23.05.2020	RATING DECK	6201307360340716
12	Iskandar	A/B - 2	Jakarta, 29 April 1974	Indonesia	C 073921	20.06.2021	RATING DECK	6200097880340717
13	Ziladi	A/B - 3	Lipu, 25 Nov 1981	Indonesia	E 141087	09.01.2020	RATING DECK	6200482324340216
14	Mohamad Budi Yanto	Oiler - 1	Jakarta, 29 Sep 1977	Indonesia	F 198070	16.11.2021	RATING ENGINE	6200421255420217
15	Sutardi	Oiler - 2	Cirebon, 25 Oct 1981	Indonesia	E 133288	16.11.2019	RATING ENGINE	6200191349420717
16	Wiki Suriadi Sinaga	Oiler - 3	Medan, 18 Dec 1993	Indonesia	D 042195	02.02.2020	RATING ENGINE	6201697492420217
17	Kartiyogo	Fitter	Grobogan, 18 April 1963	Indonesia	D 060028	24.03.2020	RATING ENGINE	6200395262350716
18	Syaiful Maarif	Ch/ Cook	Blitar, 10 Jan 1972	Indonesia	F 096711	08.01.2021	RATING DECK	6200062396340716
19	Rudi Hidayat	D/CDT - 1	Majalengka, 25 Nov 1997	Indonesia	F 120359	30.04.2021	BST	6211754629010317
20	Roby Suranta Ginting	D/CDT - 2	Liang Jering, 05 Aug 1998	Indonesia	E 118853	13.12.2019	BST	6211513351011115
21	Ahmad Budiarto	E/CDT - 1	Demak, 12 Oct 1997	Indonesia	F 120367	30.05.2021	BST	6211754645010317
22	Saripuddin	E/CDT - 2	Jalenru, 11 Nov 1993	Indonesia	F 136948	01.08.2021	BST	6211756999010417
23	Krismon Dandi	E/CDT - 3	Teunom, 30 Sep 1998	Indonesia	F 119340	06.12.2021	BST	6211800565013818

Acknowledge

Capt. JASRI
Master MV. SHANTHI INDAH

Lampiran 3

Soal Kuisisioner

1. Variable Kompensasi

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari crew					
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan saat di kapal					
3	Gaji yang diterima sesuai harapan					
4	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima					
5	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
6	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
7	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada crew					
8	Perusahaan memberikan Asuransi saat berlayar di laut					
9	Tunjangan yang diterima sesuai harapan					
10	Selama bekerja di kapal saya mendapatkan jaminan kesehatan					
11	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.					
12	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					

13	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					
14	Fasilitas yang disediakan mendukung					

2. Variable Pemberdayaan

KUESIONER PEMBERDAYAAN

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keinginan saya					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sekarang saya rasakan sangat penting					
3.	Setiap bekerja saya ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan					
4.	Saya memiliki rasa percaya diri terhadap kemampuan saya					
5.	Saya selalu merasa yakin dapat mencapai pekerjaan yang telah ditargetkan					
6.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan merupakan pilihan yang tepat					
7.	Saya merasa dalam pekerjaan sekarang ada ketepatan dalam penempatan dengan rekan kerja					
8.	Saya memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan apapun					
9.	Saya memiliki kemampuan dalam mengelola hubungan dengan konsumen					

3. VARIABLE KINERJA AWAK KAPAL

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
1	Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi					

3	Saya mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan					
4	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
5	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
6	Selalu mengikuti prusedur perusahaan					



LAMPIRAN 4

KUESIONER PENELITIAN

18.51

Pengaruh Pemberdayaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Awak kapal

Nama Lengkap

Jawaban Anda

Jenis Kelamin

☐ Laki Laki

☐ Perempuan

Usia

Usia:

20-30= 1

31-40=2

41-50=3

51-60= 4



1

18.51

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLI

Usia

Usia:

20-30= 1

31-40=2

41-50=3

51-60= 4

Usia

2 3 4

Nama Kapal

Jawaban Anda

Jabatan Di Kapal

Jabatan :

Oiler, Fitter, Wiper, Engine Cadet = 1

Bosun, Able Seaman, Ordinary Seaman, Chief cook, 2nd Cook, Deck Cadet = 2

Chief Engineer, 1st Engineer, 2nd Engineer, 3rd Engineer, Apprentice Engineer = 3

Master, Chief Officer, 2nd Officer, 3rd Officer, Apprentice Officer = 4

2

18.52

Pengaruh Pemberdayaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Awak kapal

Pengaruh Pemberdayaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal

Petunjuk Pengisian :

- Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- Pengisian jawaban cukup dengan memilih pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- Pilihan jawaban :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Ragu-Ragu (RR)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Variabel Pemberdayaan

Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keinginan saya

1 2 3 4 5

3

18.51

Nama Kapal

Jawaban Anda

Jabatan Di Kapal

Jabatan :

Officer, Fitter, Wiper, Engine Cadet = 1
 Bosun, Able Seaman, Ordinary Seaman, Chief cook, 2nd Cook, Deck Cadet = 2
 Chief Engineer, 1st Engineer, 2nd Engineer, 3rd Engineer, Apprentice Engineer = 3
 Master, Chief Officer, 2nd Officer, 3rd Officer, Apprentice Officer = 4

Jabatan Terakhir

1 2 3 4

Berikutnya

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Lapor](#)
 Penyalahgunaan - Pelanggaran Layanan - Kebijakan Privasi

4

18.52

Saya memiliki rasa percaya diri terhadap kemampuan saya

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

Saya selalu merasa yakin dapat mencapai pekerjaan yang telah ditargetkan

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan merupakan pilihan yang tepat

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

Saya merasa dalam pekerjaan sekarang ada ketepatan dalam penempatan dengan rekan kerja

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

POLITEKNIK ILMU PELAYARAN

WIRINNEKA EKA BHAKTI

SAHABAT SAMA RANG

18.52

Variabel Pemberdayaan

Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keinginan saya

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

Pekerjaan yang saya lakukan sekarang saya rasakan sangat penting

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

Setiap bekerja saya ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

18.52

Saya merasa dalam pekerjaan sekarang ada ketepatan dalam penempatan dengan rekan kerja

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

Saya memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan apapun

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

Saya memiliki kemampuan dalam mengelola hubungan dengan awak kapal

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

Kembali Berikutnya

Ingat! Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

18.52

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQL

Pengaruh Pemberdayaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Awak kapal

Pengaruh Pemberdayaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Awak Kapal

Variable Kompensasi

Pengisian

A. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.

B. Pengisian jawaban cukup dengan memilih pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).

C. Pilih jawaban :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Ragu Ragu (R)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari crew

1 2 3 4 5

16.53

Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada crew

18.53

Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari crew

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan saat di kapal

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

Gaji yang diterima sesuai harapan

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima

1 2 3 4 5

Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

Tunjangan yang diterima sesuai harapan

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

Selama bekerja di kapal saya mendapatkan jaminan kesehatan

1 2 3 4 5

Fasilitas yang disediakan mendukung

1 2 3 4 5

18.53

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQL

Pengaruh Pemberdayaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Awak kapal

Pengaruh Pemberdayaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Awak Kapal

Variable Awak Kapal

Petunjuk Pengisian :

A. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.

B. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan)

C. Pilihan jawaban :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Ragu-Ragu (R)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan

18.53

Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

Saya mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ○○○○○ Sangat Setuju (SS)

Saya menyelesaikan tugas tepat waktu

1 2 3 4 5

18.53

Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju (SS)

Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju (SS)

Selalu mengikuti prosedur perusahaan


1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju (SS)

Kembali

Jangan pernah menyalin atau menjiplak jawaban orang lain

Konten ini tidak didukung oleh Google dan tidak direkomendasikan. Penyalahgunaan: Penyalahgunaan Layanan - Kebijakan Privasi



LAMPIRAN 5
HASIL UJI SPSS V.22

1. Usia Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 sd 30	27	43.5	43.5	43.5
	31 sd 40	13	21.0	21.0	64.5
	41 sd 50	8	12.9	12.9	77.4
	51 sd 60	14	22.6	22.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

sumber : Data primer yang diolah, 2020

2. Jabatan Responden

Jabatan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Eng Foreman, Oiler, Fitter, Wiper, Engiene Cadet	12	19.4	19.4	19.4
	Boatswain, Able Seaman, Ordinary Seaman, Chief cook, 2nd Cook, Deck Cadet	19	30.6	30.6	50.0

Chief Engineer, 1st Engineer, 2nd Engineer, 3rd Engineer, Apprentice Engineer	16	25.8	25.8	75.8
Master, Chief Officer, 2nd Officer, 3rd Officer, Apprentice Officer	15	24.2	24.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

sumber : Data primer yang diolah, 2020

Deskripsi variable

1. Deskripsi Variabel Pemberdayaan (X_1)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	64	2	5	3.39	.633
X1.2	64	2	5	3.14	.732
X1.3	64	2	5	3.31	.814
X1.4	64	2	5	3.38	.630
X1.5	64	2	5	3.63	.604
X1.6	64	2	5	3.12	.787
X1.7	64	2	5	3.22	.786
X1.8	64	1	5	3.00	.926
X1.9	64	1	5	3.17	.788
Valid N (listwise)	64				

sumber : Data primer yang diolah, 2020

2. Deskripsi Variabel Kompensasi (X₂)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	64	2	5	3.44	.753
X2.2	64	2	5	3.41	.729
X2.3	64	2	5	3.45	.733
X2.4	64	1	5	2.81	.957
X2.5	64	1	5	3.33	.714
X2.6	64	1	5	2.95	1.061
X2.7	64	2	5	3.47	.590
X2.8	64	2	5	3.31	.753
X2.9	64	2	5	3.23	.707
X2.10	64	1	5	2.64	.880
X2.11	64	1	5	3.09	1.035
X2.12	64	1	5	2.98	1.046
X2.13	64	1	5	2.67	.909
X2.14	64	1	5	3.08	.741
X2.15	64	1	5	2.86	.941
Valid N (listwise)	64				

sumber : Data primer yang diolah, 2020

3. Deskripsi Variabel Kinerja Awak Kapal (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	64	3	5	3.64	.627
Y1.2	64	2	5	3.50	.735

Y1.3	64	3	5	3.66	.541
Y1.4	64	3	5	3.64	.545
Y1.5	64	1	5	3.53	.666
Valid N (listwise)	64				

sumber : Data primer yang diolah, 2020

Uji Validitas Indikator

1. Indikator Variabel Pemberdayaan (X_1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.736**	.530**	.662**	.472**	.474**	.783**	.677**	.595**	.831**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.2	Pearson Correlation	.736**	1	.618**	.676**	.516**	.576**	.663**	.656**	.591**	.849**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.3	Pearson Correlation	.530**	.618**	1	.604**	.403**	.434**	.512**	.463**	.509**	.719**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.4	Pearson Correlation	.662**	.676**	.604**	1	.584**	.608**	.569**	.517**	.572**	.803**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.5	Pearson Correlation	.472**	.516**	.403**	.584**	1	.534**	.409**	.341**	.371**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.001	.006	.003	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.6	Pearson Correlation	.474**	.576**	.434**	.608**	.534**	1	.494**	.545**	.579**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.7	Pearson Correlation	.783**	.663**	.512**	.569**	.409**	.494**	1	.741**	.707**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.8	Pearson Correlation	.677**	.656**	.463**	.517**	.341**	.545**	.741**	1	.805**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.9	Pearson Correlation	.595**	.591**	.509**	.572**	.371**	.579**	.707**	.805**	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL X1	Pearson Correlation	.831**	.849**	.719**	.803**	.630**	.742**	.837**	.831**	.824**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Indikator Variabel Kompensasi

Correlations

	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	TOTAL
	.1	.2	.3	.4	.5	.6	.7	.8	.9	.10	.11	.12	.13	.14	.15	X2	
X2.1 Pearson Correlation	1	.828**	.699**	.402**	.319*	.165	.424**	.315*	.520**	.457**	.354**	.230	.445**	.506**	.469**	.647**	
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.010	.192	.000	.011	.000	.000	.000	.067	.000	.000	.000	.000	
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	
X2.2 Pearson Correlation	.828**	1	.601**	.293*	.258*	.210	.362**	.257*	.459**	.306*	.265*	.196	.324**	.411**	.363**	.552**	
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.019	.039	.096	.000	.043	.000	.014	.035	.121	.000	.000	.000	.000	
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	
X2.3 Pearson Correlation	.699**	.601**	1	.417**	.257*	.252*	.308*	.199	.435**	.577**	.404**	.340**	.441**	.518**	.439**	.638**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.040	.043	.014	.110	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	
X2.4 Pearson Correlation	.402**	.293*	.417**	1	.672**	.460**	.608**	.523**	.558**	.654**	.371**	.409**	.657**	.468**	.693**	.775**	

	Sig. (2-tailed)	.001	.019	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.5	Pearson Correlation	.319*	.258*	.257*	.672**	1	.629**	.646**	.485**	.506**	.469**	.323**	.326**	.511**	.431**	.543**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.010	.039	.040	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.009	.009	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.6	Pearson Correlation	.165	.210	.252*	.460**	.629**	1	.568**	.515**	.248*	.407**	.409**	.428**	.264*	.227	.375**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.192	.096	.044	.000	.000		.000	.000	.048	.001	.001	.000	.035	.071	.002	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.7	Pearson Correlation	.424**	.362**	.308*	.608**	.646**	.568**	1	.701**	.646**	.483**	.395**	.243	.557**	.459**	.578**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.051	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.8	Pearson Correlation	.315*	.257*	.199	.523**	.485**	.515**	.701**	1	.576**	.436**	.369**	.228	.430**	.297*	.466**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.011	.041	.114	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.070	.000	.017	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.9	Pearson Correlation	.520**	.459**	.435**	.558**	.506**	.248*	.646**	.576**	1	.597**	.404**	.241	.566**	.722**	.552**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.008	.040	.000	.000		.000	.001	.055	.000	.000	.000	.000

[illegible]

X2.15 Pearson Correlation	.469**	.363**	.439**	.693**	.543**	.375**	.578**	.466**	.552**	.782**	.585**	.465**	.780**	.562**	1	.824**
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL X2 Pearson Correlation	.647**	.552**	.638**	.775**	.690**	.597**	.733**	.630**	.731**	.858**	.727**	.652**	.795**	.734**	.824**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Indikator Variabel Kinerja Awak Kapal

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.500**	.613**	.545**	.427**	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Y1.2	Pearson Correlation	.500**	1	.439**	.456**	.422**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Y1.3	Pearson Correlation	.613**	.439**	1	.651**	.515**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64

Y1.4	Pearson Correlation	.545**	.456**	.651**	1	.490**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Y1.5	Pearson Correlation	.427**	.422**	.515**	.490**	1	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64
TOTAL Y	Pearson Correlation	.791**	.753**	.807**	.788**	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Indikator

1. Reliabilitas Variabel Pemberdayaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	9

2. Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	15

3. Reliabilitas Variabel Kinerja Awak Kapal

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	5

Teknik analisi data

1. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
	Std. Deviation 1.38700475
Most Extreme Differences	Absolute .079
	Positive .078
	Negative -.079
Test Statistic	.079
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

2. Uji Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.800a	.640	.628	1.410
---	-------	------	------	-------

Uji Hipotesis

1. Hasil Uji T

Hasil Uji T Pengaruh Pemberdayaan (X_1) terhadap Kinerja Awak Kapal (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,754	1,018		7,619	.000
PEMBERDAYAAN	.345	.034	.789	10,117	.000

Hasil Uji T Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Crew (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,138	1.091		8,376	.000

KOMPENSASI I	.187	.023	.720	8,164	.000
-----------------	------	------	------	-------	------

Hasil Uji T Pengaruh Pemberdayaan (X_1) terhadap Kompensasi (X_2)

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		
6.372	3.667		1.738	.087
1.375	.123	.818	11.182	.000

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



1. Nama : Rudi Hidayat
2. Tempat, Tanggal Lahir : Majalengka, 11 November 1997
3. Alamat : BLOK PAJAWAN RT/RW
010/003
DESA TALAGAWETAN KEC. TALAGA
KAB. MAJALENGKA PROV.
JAWABARAT
4. Agama : Islam
5. Nama orang tua
 - a. Ayah : Dadang Muslih
 - b. Ibu : Tatis Rohayati
6. Riwayat Pendidikan :
 - a. SD Negeri Ngandul 1 Talaga Lulus 2010
 - b. SMP Terpadu Ar - Risalah Ciamis Lulus Tahun 2013
 - c. SMAN 1 Talaga Lulus Tahun 2016
 - d. Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang
7. Pengalaman Praktek Laut (PRALA)

Kapal : MV. SHANTHI INDAH

Perusahaan : PT. KARYASUMBER ENERGY

Alamat : Jl. Kopi No.2F, RT.6/RW.3, Roa Malaka,
Kec. Tambora, DKI Jakarta barat, Daerah
Khusus Ibukota Jakarta 11230